



3^{ème} Commission Consultative Paritaire des contractuels de l'OFB

visioconférence, 23 avril 2021 (9h30 à 12h30)

ORDRE DU JOUR	DOCUMENTS AU DOSSIER	RESULTATS DES VOTES
1. Approbation du compte-rendu de la CCPL	Projet de CR de la CCPL du 15/01/2021 (5 pages)	Favorable unanime
2. Licenciement d'un agent contractuel en CDI pour suppression d'emploi	Note relative à la procédure de licenciement de M. XXX (2 pages)	Abstention unanime
Points supplémentaires (pour discussion informelle)		
3. Informations sur l'exercice de promotions 2020	Tableaux des agents promouvables et classement des agents proposés par l'OFB (8 onglets)	Pour info

Présents :

Administration : membres (8/10) : Christelle Gratton (directrice des ressources humaines), Philippe Mevel (directeur de projets RH), Laurence Rio (cheffe du service « gestion de carrière »), Nathalie Fischer (chargée de mission "procédures collectives"), Alain Guibé (directeur de finances), Philippe Dupont (directeur DRAS), François Hissel (directeur DSUED), Xavier Gayte (directeur adjoint DSUED), Xavier Morvan (nouveau DR Grand Est depuis 1^{er} mars, nommé comme expert)

Organisations syndicales (9/10) : Syndicat national de l'environnement (5/5) : Mara Rihouet, Fabienne Mallet, Gwenaëlle Arons, Isabelle Héba, Katia Martinez ; EFA-CGC (2/3) : Angélique Miot-Aubry, Sandrine Glizière ; Force Ouvrière (1/1) : Alexandre Licardi, puis Olivier Eyraud (expert) ; CGT-Environnement (1/1) : Sylvain Michel (titulaire), Sébastien Manné (suppléant, nommé comme expert).

Secrétaire : Justine Tirard (DRH) ; secrétaire adjoint de séance : CGT-Environnement

Interventions préliminaires des OS :

Sne-FSU demande comment sera répartie l'enveloppe de 250 000 € pour les agents du quasi-statut (QS), annoncée très médiatiquement par la ministre Barbara Pompili début avril. Ils rappellent que les agents contractuels sont essentiels au fonctionnement de l'OFB. Des avancées substantielles des statuts sont toujours attendues, donc on ne se contentera pas de cette petite prime. Le DG a affirmé qu'il souhaite mieux valoriser les contractuels, en particulier dans les fonctions supports. DRH : on a travaillé sur le volet indemnitaire en 2020 pour améliorer la reconnaissance des contractuels. La ministre a annoncé une revalorisation, mais on ne sait pas si cela se traduira dans la partie indiciaire (i.e. par modification des grilles de rémunération) ou dans la partie indemnitaire. Un échange entre la DRH du ministère et les OS est prévu le 10 mai à ce sujet.

CGT : le montant annoncé par la ministre ne compense ni la faiblesse des rémunérations dans le QS, ni les inégalités de reclassement initial. Cela revient à 300 euros par an par agent en moyenne, ou 25 euros par mois : on est proche d'un euro symbolique ! Comme le DRH du ministère l'a admis lors de la

CCPM du 14 avril, on ne sait même pas si cette « manne » sera pérenne ou uniquement une prime exceptionnelle versée en 2021. Les OS attendaient avant tout une élévation des taux de promotions, or ceux-ci sont maintenus à l'identique. Nous considérons cette soi-disant « avancée » comme très décevante.

La DRH indique le QS ne prévoit pas le travail le week-end, mais seulement le travail de nuit. Cela pourrait être inclus dans une révision du QS.

P. Dupont confirme que la faiblesse des taux de promotion est véritablement bloquante pour apporter des perspectives de carrière aux agents. Il incite l'Administration à ne pas lâcher sur ce sujet.

1. Compte-rendu de la CCP du 15 janvier 2021

Pas d'objection, malgré la transmission tardive (le 21 avril). Ce CR a été relu par les représentants d'EFA-CGC, secrétaires adjoints de la réunion précédente.

Vote : unanime favorable (10 voix)

2. Licenciement d'un agent contractuel en CDI pour suppression d'emploi (pour vote)

Expert de l'Administration : chef du SD concerné

L'agent d'entretien d'un SD doit être licencié suite au déménagement vers un nouveau site, localisé à plus de 50 km du précédent, depuis le 1^{er} janvier 2020 (cas similaire à celui de la réunion du 15 janvier).

Sne-FSU : de manière générale, comme les licenciements d'agents d'entretien se multiplient depuis la création de l'OFB, serait-il possible d'anticiper ces cas et d'accompagner ces agents en leur proposant une formation ?

Adm : reconnaît que ça serait une bonne idée. On pourrait leur proposer des formations au moment de l'entretien préalable au licenciement.

FO : lors de la précédente réunion, on a appris qu'il y a 48 agents d'entretiens, représentant 6,5 ETP environ. Ces cas de licenciements vont donc se reproduire fréquemment.

AG : malheureusement, dans ce cas le nouveau site est trop éloigné pour un contrat à temps très partiel. Mais si le site avait été plus proche, on aurait conservé l'agent.

CGT : nous en doutons fortement, car le nouveau site est fourni avec une prestation de ménage. C'est la 2^{ème} fois sur 3 cas de licenciement. On peut se demander si l'administration ne cherche pas à se débarrasser de ces « petits contrats » (pour libérer des ETP) ?

AG conteste que cela fasse partie de critères de choix des sites.

CGT : a contrario, les facteurs humains ne semblent pas avoir pesé sur la décision de choix des sites. On souhaiterait à l'avenir que la possibilité de reclassement des agents d'entretien fasse partie des critères. Le projet immobilier de l'OFB prévoit de supprimer un tiers des sites, donc on risque de voir 15 ou 20 cas de licenciements de ce genre dans les prochains mois.

Vote : abstentions unanimes (Sne-FSu, FO, EFA-CGC, CGT)

Le chef du SD souligne que la qualité des prestations de ménage est souvent très inférieure à ce qu'apportent des agents en CDI. Il appelle à la vigilance sur les marchés publics qui sont passés pour ces prestations.

3. Propositions des promotions 2020 et avancements 2021 (pour discussion informelle)

La DRH rappelle que l'OFB représente 80% ou 70% des agents du QS (NdR : pour aider la DRH qui n'est pas bien informée, fin 2019 on avait 569 agents dans l'AFB et l'ONCFS, sur un total de 823 contractuels sous QS, soit une proportion de 69,5% affectés dans l'OFB début 2020).

La campagne de promotions a été lancée le 5 octobre par le ministère. L'OFB a demandé aux directeurs de faire remonter leurs propositions dès septembre. La CCP ministérielle (CCPM) devait avoir lieu en décembre, mais l'arrêté fixant les taux d'avancement n'a été publié que le 6 avril 2021. **Ces taux d'avancement (i.e. changement de niveau) sont finalement identiques à ceux de la période 2017-2019 : 6% pour les experts et spécialistes, 7% pour les personnels d'application et 12% pour les personnels d'exécution.**

Avancement au 2 nd niveau de la catégorie de ...	Règle de calcul : proportion des agents éligibles	Nb d'avancements attribués au titre de 2019	Nb d'avancements attribués au titre de 2020	Nb d'avancements disponibles au titre de 2021 (à confirmer)	Nb de propositions attendues par établissement
Personnels d'exécution	12%	2	2	1	3
Personnels d'application	7%	3	2	2	3
Spécialistes	6%	9	7	6	8
Experts	6%	3	3	2	3

Les taux de promotions (i.e. changement de catégorie) sont fixés par rapport au nombre de recrutements externes effectués au cours de l'année passée (ici, entre septembre 2019 et août 2020) et/ou de l'effectif dans la catégorie de destination (cf. note interministérielle du 05/10/2020).

Pour l'OFB, les recrutements durant cette période ont été : 1 expert, 5 spécialistes, 1 personnel d'application et 2 personnels d'exécution.

Accès à la catégorie de ...	Règle de calcul	Nb de promos attribuées en 2019	Nb de promos disponibles en 2020 (à confirmer)	Nb de propositions attendues par établissement
Personnels d'application	2% de l'effectif	3	1	3
Spécialistes	1 pour 4 recrutements + 1% de l'effectif	1	3	2
Experts	1 pour 3 recrutements	1	1	2

Les critères sont fixés dans la charte de gestion du QS (datant du 28 janvier 2018) et diffèrent selon le type de promotion :

Type de promotion	Expérience professionnelle		Manière de servir			Qualité du parcours professionnel		
	Ancienneté en qualité d'agent public	Position au dernier échelon du niveau	Contenu des 3 derniers CREP	Aptitude à exercer des fonctions à un plus haut niveau d'autonomie et de responsabilité	Capacité d'adaptation à l'évolution de l'environnement professionnel	Niveau de responsabilité ou d'expertise du poste actuellement occupé	Reconnaissance de l'expertise (par comité de domaine)	Diversité des postes tenus : mobilité (géographique et/ou fonctionnelle)
Accès cat. Application	X		X	X				
Accès cat. Spécialiste	X		X	X	X		X	
Accès cat. Expert	X		X			X	X	X
Niveau 2 Exécution	X	X	X					
Niveau 2 Application	X	X	X	X				
Niveau 2 Spécialiste	X	X	X	X		X	X	X
Niveau 2 Expert	X	X	X	X		X	X	X

L'OFB n'a pas d'agent éligible pour l'accès au 1^{er} échelon exceptionnel des Spécialistes, mais a 3 agents qui sont éligibles pour le 2nd échelon exceptionnel (1 promotion disponible).

La réunion d'interclassement entre les directeurs de l'OFB a eu lieu le 27 novembre 2020.

Les agents classés n°1 par leur direction ont été examinés prioritairement. On a aussi tenu compte du classement de l'année précédente (2019), même s'il ne s'agissait pas du même établissement.

Sne-FSU rappelle qu'il ne faut pas oublier l'histoire de chacun des établissements. Plusieurs établissements ont été reclassés défavorablement dans le QS et il faut en tenir compte.

FO rappelle que Lors de la CCPM de mars 2020, deux agents avaient été classés *ex aequo* : un agent de l'ex-AFB et l'autre de l'ex-ONCFS Il avait été convenu de promouvoir l'agent issu de l'ONCFS en 2020 et celui de l'AFB l'année suivante, or celui-ci est placé aujourd'hui à égalité avec un autre agent de l'OFB. L'administration de l'OFB revient donc sur un engagement pris par la DRH du ministère !

La DRH répond qu'elle espère bien obtenir des promotions pour les 2 agents proposés ; en les classant à égalité, elle compte « forcer la main » au ministère.

Manque de transparence envers les représentants du personnel :

CGT : les représentants du personnel ne peuvent pas se faire un avis uniquement à partir du tableau fourni par la DRH, qui liste les agents promouvables. On a besoin des dossiers individuels et en particulier des fiches de proposition, au moins pour les agents qui ont été proposés par leurs directions respectives.

Sne-FSU, FO et EFA-CGC soutiennent. Le Sne-FSU propose une réunion ultérieure avant la CCPM du 25 mai prochain, une fois que les dossiers individuels auront été communiqués. FO demande à disposer aussi des fiches de poste et des fiches d'observation des N+1 et N+2, et propose d'établir une « liste complémentaire » pour indiquer le classement des agents qui ne sont pas en premiers.

La DRH accepte d'essayer de transmettre les CREP des 3 dernières années, comme c'est fait à la CCPM. Par contre, elle se dit défavorable à une liste complémentaire, car cela « figerait » trop l'exercice pour les années suivantes.

Les OS insiste pour recevoir les fiches de proposition pour **tous les agents proposés** par leur hiérarchie, pas seulement pour ceux qui sont finalement retenus par l'établissement.

Les membres de l'administration prétendent que les remarques des OS peuvent leur permettre de modifier leurs propositions jusqu'à la réunion de la CCPM. Certains avancent qu'il serait hypocrite de proposer plus d'agents qu'il y a de promotions disponibles (NdR : c'est pourtant ce qui se pratiquait précédemment, certains établissements proposant même un classement de tous leurs agents éligibles).

La DRH considère seule la CCPM a pour rôle de discuter des propositions, y compris sur les agents non proposés par les établissements. Elle rappelle que les nouvelles lignes directrices de gestion, appliquées depuis 2020, impliquent de « responsabiliser les encadrants », y compris pour les promotions. Les OS doivent se limiter à défendre des cas individuels.

Les OS contestent : on ne peut défendre des agents sans disposer de leurs dossiers individuels. Devrions-nous contacter chaque agent éligible en leur proposant de nous transmettre leur dossier ? Nous aurions plutôt besoin des fiches de propositions émises pour pouvoir nous positionner et participer à un débat constructif avec l'administration.

DRH ignore nos arguments, considérant que la CCPM est le lieu officiel du dialogue social. Elle consent à faire remonter nos demandes à la DRH du ministère, mais ne souhaite pas consacrer du temps à discuter potentiellement de tous les cas individuels.

Manque d'information envers les agents :

Sne-FSU : certains agents contactent les OS pour savoir s'ils ont été proposés par leur supérieur hiérarchique, mais nous ne disposons pas de cette info. Mais la plupart des agents ne veulent pas ou n'osent pas contacter les OS au sujet des promotions, donc s'ils ne sont pas informés qu'ils sont proposés par leur hiérarchie, ils ne se manifestent pas. De plus, tous les encadrants ne sont pas parfaitement informés de la procédure de promotion.

CGT : on doit un minimum d'info à chaque agent ; ils devraient pouvoir accéder à leur fiche de proposition le cas échéant, afin de vérifier qu'aucun argument important n'a été oublié.

La DRH se déclare opposée à cette diffusion, tout en concédant qu'il n'est écrit nulle part que ces fiches soient confidentielles et qu'elle ne sait pas si cela se pratique dans d'autres établissements. Elle reconnaît le besoin de mieux former les encadrants sur le déroulement des promotions et la nécessité de transparence envers leurs agents.

Faiblesse des taux de promotions :

Le directeur de la DRAS demande s'il a été envisagé d'appliquer un taux de promotions exceptionnel sur une année particulière, afin de rattraper les retards de carrière engendré par le QS. Nous rappelons qu'il s'agit justement d'une des principales revendications de la plateforme intersyndicale de publiée en mai 2019. La DRH répond que cela a été demandé par la DRH du ministère en 2020, qui n'a obtenu qu'un maintien des taux précédents.

Austérité des propositions :

CGT : l'OFB a fait le choix de proposer des nombres d'agents égaux aux nombres de promotions espérées pour l'établissement (ex : 6 propositions d'avancement pour les Spécialistes, alors que le Ministère permettait d'en proposer 8). Or rien n'indique dans la charte de gestion que l'attribution des promos se fait au prorata des effectifs de chaque établissement. Si chaque établissement propose exactement le nombre d'agents égal au nombre de promotions qu'il pense obtenir, il n'y aura aucun débat à la CCPM.

DRH : ce prorata est une pratique du ministère constatée depuis 3 ans. L'OFB a fait le choix cette année de proposer juste le nombre de promos espérées, mais pourrait changer de stratégie. Cela sera discuté avec le ComEx avant la réunion de la CCPM.

CGT signale le cas des promotions vers la catégorie des Personnels d'application (i.e. de C vers B) : la note du ministère demande jusqu'à 3 propositions, mais l'OFB ne compte proposer qu'un agent sur

ses 29 promouvables. Pourquoi un tel souci d'économie ? On risque de se retrouver avec un nombre insuffisant d'agents proposés par les établissements, conduisant à ne pas utiliser toutes les promotions disponibles, comme c'est déjà arrivé par le passé.

DRH indique qu'elle attend que le ministère confirme le nombre de promotions disponibles pour éventuellement proposer davantage d'agents.

Nous dénonçons ce manque de transparence envers les OS, particulièrement criant pour cette catégorie : puisque les directeurs ont établis un classement complet des agents proposés, pourquoi ne nous communiquer que les noms de ceux qui sont tout en haut du classement ?

Incohérence des critères de sélection :

CGT : pour les critères « manière de servir », les OS pourraient se baser sur les fiches de proposition émises par la hiérarchie, si bien que nous n'aurions pas à examiner les dossiers des tous les agents éligibles. Le tableau transmis par la DRH ne nous permet d'évaluer qu'une partie des critères de la charte de gestion (ancienneté, atteinte de l'échelon terminal et reconnaissance de l'expertise par un comité de domaine). Cependant, au vu des agents retenus par la direction, les critères de reconnaissance par un comité de domaine et d'échelon terminal ne semblent pas avoir été pris en compte.

Le directeur de la DSUED confirme que la reconnaissance par comité de domaine est un critère important, pourtant un agent reconnu comme expert international n'a pas été retenu dans le haut du classement. Il soutient qu'il serait utile de fournir un classement plus complet comme le demande les OS.

La DRH affirme que les critères d'échelon terminal et de comité de domaine ont bien été rappelés aux encadrants. Elle considère aussi que l'intitulé du poste actuel donne une idée du critère « parcours professionnel », car il permettrait d'estimer l'adéquation entre la catégorie et les missions du poste. Les OS contestent : il peut y avoir de nombreux agents avec un même intitulé de poste, mais un seul d'entre eux est proposé pour une promo. Comment pourrions-nous juger de la pertinence de ce choix sans même disposer des fiches de poste ?

Conclusion :

DRH récapitule les infos demandées pour les OS, qu'elle va relayer à ses alter-égos du ministère (par ordre de faisabilité décroissante, selon elle) :

1. Classement complet des propositions (résultat de l'interclassement entre les directions de l'OFB)
2. Fiches de proposition des agents proposés par leur hiérarchie
3. CREP des 3 dernières années des agents proposés

Ces informations nous seront donc peut-être communiquées avant la CCPM du 25 mai, mais la DRH refuse d'organiser une nouvelle réunion de concertation sur les propositions de promotions et d'avancement. Elle se défousse sur la DRH du Ministère, bien qu'il s'agisse d'une réunion informelle (hors CCP), que l'administration de l'OFB est libre de mener comme elle l'entend.

Un dialogue social avorté, encore une fois, malgré les bonnes intentions affichées par la direction générale !

Vos représentants CGT-Environnement à la Commission consultative paritaire de l'OFB :

Titulaire	Sylvain Michel	06.45.69.96.25	Pôle milieux marins, Brest
Suppléant	Sébastien Manné	06.08.76.09.39	DR Grand Est, Moulins-les-Metz



Annexe : répartitions des agents éligibles en fonction de l'ancienneté et l'échelon

NB : pour la promotion à la catégorie des spécialistes, pas d'agent éligible à l'OFB au titre de 2020 ; pour l'accès aux échelons exceptionnels des spécialistes, pas d'agents éligible au 1^{er} échelon et 3 agents éligibles au 2nd échelon à l'OFB au titre de 2021.

